

年次有給休暇の取得の現状と取得率向上の課題

Current annual paid leave taking situation and issue

井草 剛 (Go Igusa) 指導：河西 宏祐

1. 本研究の目的

年次有給休暇(年休)に関して、2000年代初頭に小倉一哉や自由時間デザイン協会などが調査・研究を行っているものの、この分野の研究は近年まであまり行われてこなかった。特に社会学的な見地に立った研究はない。本研究の目的は「年休」取得の現状に関して、労働社会学的な考察をし、年休取得促進策を提示することである。

2. 研究課題と研究方法

先行研究の検討を通じ、本研究では年休取得の当事者のリアリティに照らした分析から、第1に「企業と労働組合の年休に関する機能の検討」、第2に「年休の運用についての検討」、第3に「年休取得による将来収入の減少の動学的な検証」、という3つの課題を設定した。こうした研究課題にこたえるために、公開データの2次利用による計量分析および、約70人の労働者を対象に聞き取り調査を行い、このデータを中心にした質的分析を行なった。

3. 要約

第1章では、年休という制度について、本研究と関係する部分のみを簡潔に紹介し、長期統計からみる日本の年休の問題点について考察した。

第2章では、「企業の年休取得促進に関する施策」に着目し、この施策の効果について分析を行い、年休取得に影響を及ぼしていることを明らかにした。さらに企業に対する聞き取り調査から、年休の制度および企業の年休取得促進に関する施策の使い勝手や、その所得保障の水準も、年休取得を左右する可能性があることを明らかにした。

第3章では、「年休の運用」に焦点をあて、年休を取得するローテーション・パターンの特徴の違いを明らかにし、「年休取得に関する6類型(『分担方式』、『順送り方式』、『逆送り方式』、『自己負担方式(先行・後日・ホームワーク)』)」という定義づけをした。そして、年休の運用には業務量管理、人材の活用および職場における様々な工夫が必要であることを指摘した。

第4章では、第3章で提示した「年休取得に関する6類型」のどこにも属し難い、いわゆる年休を取得できない労働者として「若手医師」を取り上げて、年休取得行動の特質

について分析した。その結果、若手医師の年休未取得は、従来の研究で明らかにされている要因とは別に、医局支配など医師社会の特異性も影響していることを明らかにした。

第5章では、「労働組合のどのような性質が年休取得に影響を与えているのか」について分析した結果、企業内において労働組合が従業員の要望・不満のくみ上げ活動を積極的に行っているか否かが年休取得率に大きく影響することを明らかにした。よって、年休取得を促進させるには、労働組合が従業員の本音を積極的にくみ上げ、その声を効果的に組合活動に反映させることが必要であると指摘した。さらに聞き取り調査から、労働組合が弱体化すると、経営方針のみならず労働条件においても経営側の影響が大きくなり、年休取得率が左右されることを明らかにした。

第6章では、年休を取得することにより、長期的にみた場合に所得の損失、人事考課に対する悪影響、昇進可能性の低下などが現実起こっているかどうかを動学的に検証した。今回のデータは女性のみを対象としたものであったため、男性についての検証はできなかった。しかし、女性については、先行研究で言われているような年休取得により処遇上の格差をつけるなどのデメリットが、実際には存在しないことが実証された。

4. 成果

年休に関する先行研究としては、日本労働研究機構(2002)・小倉(2003)、高橋(2008)、大竹(2001)、小林(1995)、三谷(1995)が挙げられる。これらの先行研究はすべて就労と非就労の経済学の理論仮説などにもとづく計量分析によるものであったのに対し、本研究は「当事者の論理」を把握することで年休取得の実態を明らかにしようとしたものである。これにより、先行研究の計量分析などにおける重要な変数が労働者個人の年休取得行動にどのような影響を及ぼしているのかをより詳細に解明することができ、下記①～④の成果が得られた。

① 先行研究では、企業がどのような施策を展開しているのか、また、この施策が労働者にどのような影響を及ぼしているか十分に解明しているとは言えなかった。そこで、年休取得促進に関する施策に着目し、この施策の効果についての分析を行い、企業の施策が年休取得に影響を及ぼし

ていることが明らかになった。さらに、企業に対する聞き取り調査から、年休の制度及び企業の年休取得促進に関する施策の使い勝手や、その所得保障の水準も、年休取得を左右する可能性があることが明らかになった。

② 先行研究では、企業と同じく、労働組合も単に一つの変数として計量分析しているため、分析が手薄であった。そこで、労働組合のどのような性質が年休取得に影響を与えているのか、分析を行い、企業内において労働組合が従業員の要望・不満のくみ上げ活動を積極的に行っているか否かが、年休取得率に大きく影響していることが分かった。また、聞き取り調査から、労働組合が弱体化すると、経営方針のみならず労働条件においても経営側の影響が大きくなり、年休取得率が左右されることが分かった。

③ 先行研究には「育児休業」を対象とした「休暇の取得方式」の研究はあったが、「年休の取得方式」についての研究は全くなされてこなかった。そこで、年休の運用のされ方に焦点をあて、年休を取得するローテーション・パターンの特質の違いを明らかにし、「年休取得に関する6類型」という定義づけをした。このことから、業務量管理、人材の活用及び職場における様々な工夫の必要性を指摘することができた。

④ 医師の労働時間に焦点をあてた先行研究は、計量分析を行うことが主流であり、踏み込んで、医師の働き方と休日の関係について論ずるまでにとどまっていた。そこで、「年休取得に関する6類型」のどこにも属し難い、いわゆる年休を取得できない労働者として若手医師の年休取得行動の特質について分析した。その結果、若手医師の年休の未取得の要因としては、従来の研究で明らかにされている要因とは別に、医局支配など医師社会の特異性も影響していることが明らかになった。

また、先行研究では年休が将来所得に与える影響は先験的なものであった。しかしながら、年休の所得余暇選好モデルにおいて、この影響をみるには、実証の帰結に依存する必要がある。先行研究のクロスセクション分析では、年休と所得との関係が理論的には想定できるが、将来所得に関する情報がないため現実には観察不可能であった。そこで、本研究ではパネルデータを使用した時系列的な分析をして、年休取得行動と将来所得に関して女性労働者について直接検証することで、下記⑤の成果が得られた。

⑤ 日本労働研究機構及び小倉は収入の影響を横断面で検証している。しかし、これは1時点のデータであることから、将来の所得を表しているわけではなかった。そこでパネルデータを使用した時系列的な分析をして、動学的に検証した。今回のデータは女性のみを対象としたものであるため、男性については検証できなかったが、女性について

は、先行研究で言われている年休取得により処遇上の格差をつけるなどのデメリットが、実際には存在しないことを、はじめて明らかにすることができた。

このように年休問題を新しい視点で立体的に捉え直して、分析し考察したが、本論文の主な独創性は以下の2点であると言える。

1. 従来の年休研究にはない質的調査により、複雑な年休取得行動のプロセス（社会関係のなかで、どのような方法で、どのように年休が取得されるのか）を分析するという研究の深化
2. クロスセクション分析（収入の影響を横断面で検証する）という1時点の視点から、動学的分析（年休取得と将来所得の関係をパネルデータで検証する）という時系列的視点への移行

以上のことから、本研究は「社会学」の手法により、年休取得の実態を明らかにした、社会学では前例のない研究であると言える。

5. 提案

終章では、各レベルで見えてきた年休取得促進に関する課題は相互に関連していることから、全体を通しての包括的な三つの年休取得促進策を提示した。

第1は、労働組合が積極的に関与する「業務量管理についての取り組み」である。

第2は、年休を取得する人の仕事を代替できる人材を育成する「人材の活用についての取り組み」である。この取り組みには、一定の時間を割く必要があることから、第1の「業務量管理についての取り組み」をすることが前提条件となる。

第3は、「企業・職場レベルでの運用可能で有効な施策」である。企業は年休取得促進のための施策を設けてはいたが、必ずしも有効ではなかった。そこで、各章の考察から、有効と思われる施策(年休を取得しやすい職場環境・職場風土を構築する、仕事の連携を工夫して年休取得者の仕事を一部の者に集中させないようにする、職場における情報共有を徹底し、急な仕事の引き継ぎを可能とする、年休権の啓発、年休と代替する病気休暇制度の所得保障水準の適正化、女性労働者が率先して年休を取得するなど)を提案した。

この三つの取り組みすべてが、年休取得促進の必要条件となり、第1の取り組みが成功したら、順次第2、第3の取り組みをするというように、ピラミッドを組み立てるように進めるべきであると提言した。